UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



Estilos de liderazgos y toma de decisiones en los trabajadores del Hospital Iquitos “Cesar Garayar García” Iquitos 2025

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Robert Eduardo Perez Macedo

Asesor:

Mg. Lizardo Vásquez Villanueva

Lima, setiembre de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Lizardo Vásquez Villanueva, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y TOMA DE DESICIONES EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL IQUITOS "CESAR GARAYAR GARCIA" IQUITOS 2025"** del (los) autor (autores) Robert Eduardo Perez Macedo tiene un índice de similitud del 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 03 días del mes de octubre del año 2025.



Mg. Lizardo Vásquez Villanueva

043

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 22 día(s) del mes de Setiembre del año 2025 siendo las 15 p.m horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a) Mg. Carlos Corrales Baldoceda, el (la) secretario(a) Mg. David Junior Elías Aguilar Pandura y los demás miembros Mg. Danny Alomía Lozano y el (la) asesor(a) Mg. Lizardo Vasquez Villanueva con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Estilos de Liderazgo y Toma de decisiones en los trabajadores del hospital Iquitos "César Garayar García" Iquitos 2025 del(los) bachiller/es:

a) Robert Eduardo Pérez Macedo

b)

c)

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en: Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.
Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Robert Eduardo Pérez Macedo

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Bachiller (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Secretario/a

Asesor/a

Miembro

Miembro

Bachiller (a)

Bachiller (b)

Bachiller (c)

"Esta Sustentación fue realizada de manera Virtual o online Sincrónico Conforme al Reglamento General de Grados y Títulos"

Estilos de liderazgo y toma de decisiones en los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García” Iquitos 2025

Leadership and decision-making styles among workers at the César Garayar García Hospital in Iquitos, Iquitos 2025

Robert Eduardo Pérez Macedo
Universidad Peruana Unión
Robertepm412@gmail.com / robertepm@hotmail.com
(51) 931 553 065
Lima – Perú

Artículo recibido: 27 de junio de 2025. Aceptado para publicación: 01 de julio 2025.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo de describir la relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de los trabajadores del hospital Iquitos, “César Garayar García” Iquitos 2025. El presente fue un diseño descriptivo correlacional, no experimental y transversal. La población fue de 815 y la muestra fue de 261 trabajadores del hospital, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, uno para cada variable utilizando la escala de Likert; la confiabilidad se realizó mediante el análisis de consistencia interna, mediante el alfa de Cronbach, obteniendo 0,860 y 0,943 respectivamente. Se utilizó la prueba Rho de Spearman y los datos se procesaron con SPSS v. 25. Se obtuvo como resultado la existencia de una correlación moderada, positiva y significativa; entre el estilo de liderazgo y la toma de decisiones (rho = 0,560; p=0,00). Se concluyó con la existencia de la correlación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones, de igual manera se demostró la relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez-faire con toma de decisiones.

Palabras clave: liderazgo, toma de decisiones, transformacional, transaccional, laissez-faire

Abstract

The general objective of this research work was to describe the relationship between leadership styles and decision-making of workers at the Iquitos hospital, "César Garayar García" Iquitos 2025. The present was a descriptive correlational, non-experimental and cross-sectional design. The population was 815 and the sample was 261 hospital workers. The instruments used in this were two questionnaires, one for each variable using the Likert scale. Reliability was carried out through internal consistency analysis, using Cronbach's alpha, obtaining 0.860 and 0.943 respectively. Spearman's Rho test was used and the data were processed with SPSS v. 22. The result was the existence of a moderate, positive and significant correlation between leadership style and decision-making (rho = 0.560; p = 0.00). The conclusion was that there is a correlation between leadership styles and decision-making, and a direct and positive relationship between transformational leadership, transactional leadership, and laissez-faire leadership and decision-making was also demonstrated.

Keywords: leadership, decision-making, transformational, transactional, laissez-faire

1. INTRODUCCIÓN

En múltiples organizaciones y centros laborales, el liderazgo desempeñó una función muy importante en relación con el alcance de los objetivos trazados por la organización. Se indicó que el desempeño o la presencia de un líder generó resultados positivos, ya que este guió, brindó seguridad y, sobre todo, impartió confianza en sus colaboradores; su actuar influyó en el desarrollo de capacidades y habilidades necesarias para alcanzar los objetivos establecidos. Asimismo, se señaló que también existieron organizaciones donde algunos líderes no contaron con las capacidades o habilidades suficientes para dirigir o influir en sus equipos de trabajo.

Alatrista Oblitas (2020) considera que el liderazgo es un acontecimiento en constante evaluación; sin embargo, hay que aclarar, que los múltiples tipos de liderazgo van a tener una decisiva influencia en las organizaciones; un liderazgo bien llevado concluirá en un impacto resaltante en el desarrollo de las organizaciones. En ese sentido, hacemos enfoque que, si esperamos que las organizaciones desarrollen sus actividades de manera eficiente, esto va a depender de la toma de decisiones, y para que este proceso se dé de manera correcta, las personas deben de estar capacitadas para sobrellevar y superar los diferentes retos que se presenten en su entorno (Landazury Villalba, Basso Donatti & Ruz Gómez, 2018).

En la actualidad, se considera como requisito que los gerentes cuenten con capacidades y habilidades de liderazgo, ya que no todas las personas que desempeñan cargos lo poseen, y es que, se considera el liderazgo como un pilar para el desarrollo de su carrera. Para resolver diferentes conflictos o problemas dentro de un ambiente personal, social o laboral se deben de tomar las decisiones correctas; hoy en día debido a los constantes cambios de los mercados, la globalización, el desarrollo de tecnología, entre otros; es imposible no considerar como prácticas de valor dentro de la organización a el liderazgo y la toma de decisiones.

La OMS (2018) sostiene que los profesionales de la salud han obtenido conocimiento y capacitación en el desarrollo de competencias científicas, técnicas y procedimentales para la atención de las múltiples necesidades de los pacientes; sin embargo, solo un 30% de estos profesionales desenvuelven alguna forma de liderazgo que pueda permitir interactuar o desarrollar relaciones idóneas con los demás profesionales y por ende brindar una eficiente atención al paciente.

Moran, Quezada, García & Gonzáles (2017), en un estudio realizado en la ciudad de México, concluyeron que el personal de salud previo a tomar decisiones tenía en consideración factores como recursos otorgados, comunicación asertiva, carga laboral y valoración de sus superiores; de los profesionales que fueron parte del estudio, el 90% indicó que contar con un ambiente laboral cómodo y motivador conllevaría a una correcta toma de decisiones.

Agudelo & Echeverry (2017), en un estudio realizado en la ciudad de Bogotá, concluyeron que el 85% del personal que brinda atenciones de salud, no desarrollaban buenas realaciones interpersonales, no desarrollaban una buena coordinación y no gozaban de los ambientes adecuados o esperados para su comodidad, lo cual llevaba a que el personal no puediera realizar una adecuada toma de decisiones.

Chauz (2017) indica que un factor que genera una gran incidencia en la incorrecta toma de decisiones, es la existencia de conflictos, los cuales generan una presión dentro de los equipos de trabajo, el 65% de los trabajadores de salud manifestaron que existe una comunicación deficiente, trabajo en equipo y falta de valores. Es de mucha importancia indicar con claridad que el liderazgo se posiciona como un pilar importante para un proceso de desarrollo organizacional adecuado, sin dejar de tener en cuenta la existencia de una variedad de entornos que repercuten esta labor, y esto incluye la naturaleza de la gestión, lo cual no puede ser obviado (Pazmiño, Beltrán & Gallardo, 2016).

Es así que, en referencia al liderazgo y la toma de decisiones, el hospital de Iquitos “César Garayar García”, no es ajeno a la problemática sustentada, los trabajadores del sector salud que laboran en el nosocomio se han visto influenciados por diferentes factores como la estructura del sector salud, normas y leyes vigentes, sobrecarga laboral, duplicidad de turnos, criterios de evaluación del desempeño y sobre todo por la gran demanda del servicio de atención por la gran cantidad de pacientes. Si bien la toma de decisiones es una habilidad que forma parte del liderazgo, no se puede obviar que muchas veces la falta de confianza no permite actuar de la mejor manera para ejecutar alguna acción, en otros casos la falta de recursos, la poca o nula comunicación, así como la falta de coordinación pueden generar un ambiente inseguro y peligroso en la secuencia de acciones de cada equipo de trabajo.

En el presente trabajo de investigación se formuló la siguiente hipótesis general ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de los trabajadores

del Hospital Iquitos “César Garayar García” Iquitos 2025; de igual manera se formuló las siguientes hipótesis específicas: ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones de los trabajadores?, ¿existe relación entre el liderazgo transaccional y la toma de decisiones de los trabajadores?, y ¿existe relación entre el liderazgo laissez-faire y la toma de decisiones de los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García”.

Por lo tanto, la presente investigación tuvo como objetivo general describir la relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de los trabajadores del Hospital “César Garayar García” Iquitos 2025; teniendo en cuenta la gran importancia del criterio del personal de salud en el desempeño de las actividades, ya que los equipos o procedimientos no son suficientes por si solos para la excelencia en la prestación de servicios. De igual manera se tuvo como objetivos específicos: Describir la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones de los trabajadores, Describir la relación que existe entre el liderazgo transaccional y la toma de decisiones de los trabajadores y Describir la relación que existe entre el liderazgo laissez-faire y la toma de decisiones de los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García”.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Liderazgo

Robbins & Coulter (2010) sostienen que el liderazgo es aquello que desarrollan los líderes, es decir influyen en los demás a través de capacidades propias, se demuestra una autoridad gerencial, en ese sentido el liderazgo es un sistema articulado que conlleva a guiar a un determinado equipo humano al alcance de objetivos de una manera eficiente, asumiendo esto de forma responsable y vinculado con la organización.

Koontz, Weihrich & Cannice (2012) conceptualizan al liderazgo como un arte, que se basa en el don de influenciar a los subordinados para que desarrollen sus destrezas y habilidades con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados. El liderazgo es la acción a futuro que tiene como principales acciones direccionar e influenciar en referencia a las actividades laborales que desenvuelven un conjunto de individuos como equipo de trabajo (Stoner, Freeman & Gilbert, 1996).

Ivancevich, Konopaske & Matteson (2006) indican acerca del liderazgo que, es el direccionamiento de la influencia que tiene una persona hacia el equipo de trabajo, esto

se da en una determinada situación de la organización, lo cual concluiría con el logro de objetivos significativos que en su momento pueden haber sido considerados dificultosos.

2.1.1 Dimensiones de los estilos de liderazgo

Robbins & Coulter (2010) nos referencian que Kurt Lewis llevó a cabo una investigación en la Universidad de Lowa, en dicho estudio explora tres estilos de liderazgo: el autocrático, democrático y laissez-faire. Aquella investigación tenía como objetivo identificar el estilo de liderazgo que resultaba más eficaz. Culminada la investigación se concluyó que, el estilo democrático era el que generaba una mayor productividad laboral y mejor calidad de la misma. La investigación también evidenció que los trabajadores tienen una mayor satisfacción laboral al ser dirigidos por un líder democrático en vez de un líder autocrático.

a) **Estilo autocrático:** Este estilo de liderazgo, tuvo como particularidad la centralización de la autoridad por parte del líder; es decir, el líder impone sus procedimientos o técnicas en las actividades laborales, la toma de decisiones es netamente del líder, no se tiene en consideración las ideas o sugerencias de los demás, esto restringe el buen desenvolvimiento de los trabajadores en las actividades organizacionales (Robbins & Coulter, 2010).

b) **Estilo Democrático:** En este estilo lo más sobresaliente es que, el líder se enfoca en hacer que sus subordinados se involucren totalmente en referencia a la toma de decisiones, de igual manera delega funciones e invita a una participación constante, esto lo hace a través de feedback y constantes capacitaciones que tiene como finalidad el poder enfrentar de la mejor manera los diferentes eventos que se presenten dentro de la organización (Bateman & Snell, 2009).

c) **Estilo laissez-faire:** Este estilo de liderazgo se identifica por ceder total independencia a los trabajadores, es decir tienen la libertad de tomar las decisiones necesarias para poder desenvolver y finalizar sus actividades de la mejor manera posible. Se puede indicar que no se da mucha influencia en el equipo de trabajo. (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012).

2.1.2 Tipos de Liderazgo

2.1.2.1 Liderazgo transaccional

Los líderes transaccionales son los que están centralizados en dirigir e incentivar a sus seguidores, tienen como enfoque guiar para el logro de objetivos trazados, de igual manera siempre aclaran y remarcan la necesidad de funciones y las actividades a realizar (Robbins & Coulter, 2010).

2.1.2.2 Liderazgo transformacional

Los líderes transformacionales tienen la facultad de motivar e inspirar a sus seguidores o equipo de trabajo a desarrollar al máximo sus habilidades en pro del bien de la organización, un líder transformacional causa emociones profundas y extraordinarias en sus colaboradores. El liderazgo transformacional no es solo carisma, este tipo de liderazgo se enfoca en desarrollar habilidades y capacidades de los colaboradores para analizar y cuestionar diferentes perspectivas del líder (Robbins & Coulter, 2010).

2.1.2.3 Liderazgo carismático

Un líder carismático sobresale porque es una persona de carácter dominante, demuestran un elevado grado de confianza en sus capacidades y habilidades, lo cual les permite generar sensaciones entusiastas en sus seguidores. Tienen la particularidad de plasmar objetivos ideológicos y por consiguiente realizan mucho sacrificio para poder alcanzar sus metas trazadas (Bateman & Snell, 2009).

2.1.2.4 Liderazgo auténtico

Este tipo de liderazgo pone énfasis en que, un líder debe de tener un grado muy alto de fidelidad en sí mismo a la hora de dirigir, y esto se da a raíz de que conoce y confía en sus habilidades y capacidades mientras dirige un equipo de trabajo hacia los objetivos trazados (Bateman & Snell, 2009).

2.2 Toma de decisiones

En la actualidad, una de las principales funciones que ejecutan los gerentes y directivos de las organizaciones, es la toma de decisiones; este proceso permite hacer posible que se logren los objetivos programados y trazados por la organización. De igual

manera esto permite seleccionar una opción que pueda conllevar a dar solución a un determinado conflicto o sacar ventaja de una oportunidad.

Hitt, Black & Porter (2006) mencionan que, en investigaciones enfocadas en la toma de decisiones en las organizaciones del ámbito económico, administrativo y psicológico, resaltan una investigación sobre la racionalidad limitada, la cual supone que las personas con frecuencia optan por las opciones aceptables en lugar de las que poseen mayor potencial. Este supuesto enfatiza que los seres humanos siempre se enfrentan situaciones con información demasiada limitada en referencia a la naturaleza de la problemática, esto a raíz del escaso tiempo y la falta de dinero con que se debería contar para recabar la información requerida y de manera detallada.

Jones & George (2010) indican que la toma de decisiones es el suceso que da el poder a los directivos o gerentes para tener una rauda capacidad de respuesta para las diferentes amenazas u oportunidades que se dan en su entorno, analizando las múltiples alternativas que llevan a iniciar acciones referentes al alcance de los objetivos establecidos por la organización. De igual forma, Hitt, Black & Porter (2006) indican que la toma de decisión es el conjunto de acciones que hace reconocer la causa de un problema o de una oportunidad, de esta manera podemos identificar los parámetros que ayuden a tener respuesta rápida a los problemas o tener ventaja a múltiples situaciones de beneficiosas que se dan en el contexto empresarial.

Podemos concluir que, la toma de decisión es el suceso mediante el cual debemos de realizar una precisa selección de opciones o alternativas, esto con la finalidad de dar solución a las causales de una determinada problemática que se da en el escenario personal o laboral. Es así que tomar una decisión conlleva a identificar y comprender las variables que tienen incidencia en un determinado problema, y por consiguiente mediante el análisis identificar la mejor opción de solución.

2.2.1 Tipos de decisiones

Laudon & Laudon (2016) manifiestan que en las empresas se dan múltiples niveles, los mismos que manejan requerimientos de información variables que son la base para las decisiones y también la responsabilidad que se requiere para las diferentes decisiones. Es por ello que identifica tres tipos de decisiones que son:

a) **Estructuradas:** Estas decisiones sobresalen porque son rutinarias y se dan de manera reiterada, constan de un proceder ya establecido lo cual genera un buen manejo, y esto para que al ser tomadas no se consideren decisiones nuevas.

b) **Semiestructuradas:** Estas decisiones comparten algunas similitudes con las decisiones estructuradas y las no estructuradas, en este caso la problemática brinda una respuesta y esto se da al aceptar y ejecutar un determinado proceder.

c) **No estructuradas**: Estas decisiones tienen la particularidad de que el responsable debe de realizar un análisis a criterio, evaluar y dar una solución al problema desde su perspectiva. En este caso no existe un procedimiento establecido para las decisiones.

Es así que podemos indicar que las decisiones estructuradas son más predominantes en los niveles más bajos de la organización, es decir abarcan a trabajadores o equipos de trabajo individuales; por otro lado, las decisiones no estructuradas sobresalen porque se dan con mayor frecuencia en los niveles más altos de la gerencia.

Hitt, Black & Porter (2006) manifiestan la existencia de dos tipos de decisiones:

a) **Decisiones programadas**: Son consideradas aquellas respuestas rutinarias relacionadas a una actividad simple o a un problema estándar, estas decisiones no son consideradas como nuevas debido a la existencia de un procedimiento determinado. La responsabilidad es asumida de manera precisa y se tiene al problema bien definido, así como la posible solución (Hitt, Black & Porter, 2006).

b) **Decisiones no programadas**: Son aquellas decisiones que se dan con el fin de responder a un problema nuevo que se esté presentando, de igual manera se dan a un problema que no esté planteado de forma correcta (Hitt, Black & Porter, 2006).

Las decisiones programadas son las que dan de manera reiterada dentro de la organización y esto porque ya cuentan con un proceder establecido. Por otro lado, las no programadas hacen que se planteen nuevas decisiones ya que no cuentan con

procedimiento alguno para el problema, esto suele tener cierto grado de complejidad ya que requiere ser analizado, tratado y evaluado de forma adecuada.

2.2.2 Dimensiones de la toma de decisiones

Münch (2010) menciona que durante el procedimiento para la toma de decisiones existen influencia de algunos factores ya sean externos e internos que no siempre tienen relación directa con la organización, también resulta importante el uso de técnicas que nos guiarán a una evaluación correcta de los múltiples factores tanto externos como internos. Además, indica que un procedimiento racional y lógico durante la toma de decisiones se desenvuelve mediante la siguiente secuencia:

a) **Definición y análisis del problema:** En esta etapa se considera que para un planteamiento adecuado de opciones de solución es decisivo identificar y analizar a fondo el problema, por lo que identificar el problema de manera correcta mediante un análisis de los datos los cuales deben de estar en su totalidad, originalidad y entregada de manera oportuna. De igual manera, no se debe de confundir la problemática con las causas que la generan, es importante la aplicación de mecanismos o técnicas para la obtención de las causas. Estas técnicas pueden ser lluvia de ideas, diagrama de Ishikawa, entre otras (Münch, 2010).

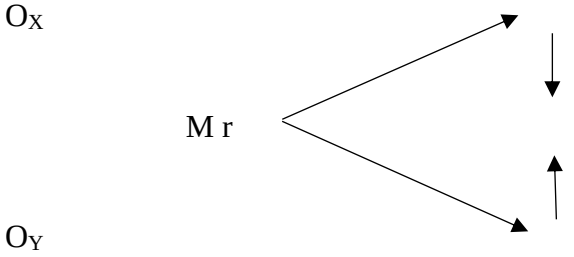
b) **Determinación y selección de alternativas:** Para la segunda etapa ya se debe de tener en consideración un grupo de posibles soluciones, de las cuales se va a seleccionar la que tenga más beneficio en relación a costo y beneficio. Es así que al seleccionar la mejor opción esto nos lleve a reducir los riesgos, permitiendo establecer posibles estrategias para poder actuar de manera rápida en el caso de que nuestra elección no cumpla con lo esperado (Münch, 2010).

c) **Implantación y evaluación:** Para esta última etapa ya se debe de tener seleccionada la opción más beneficiosa, para lo cual se debe de programar actividades para realizar un correcto seguimiento a los resultados obtenidos, en ese sentido debemos de contar con un programa de acción (Münch, 2010).

3. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que recoge información de la hipótesis basados en medición numérica y analizar teorías. El alcance será descriptivo – correlacional, porque especifica particularidades del fenómeno y asocia las variables según un patrón para una población y prospectivo porque realiza seguimiento a un grupo de sujetos que son parecidos en diversos aspectos, pero muestran diferencias con alguna particularidad y su diseño será no experimental transversal, ya que el investigador no manipulará la variable y el recojo de datos será en un mismo instante (Hernández Sampieri, 2014).



Donde:

M: Muestra

OX: V1: Estilos de liderazgo

OY: V2: Toma de decisiones

r: relación entre V1; V2

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población

Es el conjunto de sujetos u objetos que comparten particularidades equivalentes (Narváez, 2025).

La población estará conformada por 815 trabajadores del Hospital Iquitos César Garayar García, año 2025.

3.2.2 Muestra

Es la selección representativa de información de un grupo de sujetos o cosas de la población (López, 2025).

La muestra estuvo integrada por 261 trabajadores del Hospital Iquitos César Garayar García, año 2025. Se utilizará el muestreo aleatorio simple para muestras finitas, siendo la muestra 261 trabajadores del Hospital Iquitos César Garayar García, año 2025.

$$n = \frac{NZ^2pq}{i^2(N-1)+Z^2pq} = \frac{815 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(815-1)+1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 261$$

3.3 Unidad de análisis

La conforman los sujetos, animales o cosas cuyas cualidades se van a medir, es lo primordial en un estudio (Ortega, 2025).

En esta investigación, la unidad de análisis estará constituida por los trabajadores que laboran en el Hospital Iquitos César Garayar García, año 2025.

La investigación se inició con un cuestionario sociodemográfico donde se conocerán las características del trabajador como: el cargo que desempeña, edad (años), sexo: 1= Masculino; 2= Femenino, Estado civil: 1=Casado; 2=Soltero; 3=Conviviente; 4=Divorciado; 5=Viudo. Instrucción: 1=Primaria; 2=Secundaria; 3=Técnico; 4=Superior Universitario. Condición laboral: 1= Contratado; 2= Nombrado. Tiempo de servicio (años).

Se utilizó el cuestionario de estilos de liderazgo, el cual se conforma de 20 ítems, con respuestas tipo Likert 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre. Presenta las dimensiones Liderazgo transformacional (1,2,3,4,5,6,7,8 ítems); Liderazgo transaccional (9,10,11,12,13,14,15 ítems); Liderazgo Laissez faire (16,17,18,19,20 ítems).

Se utilizó el cuestionario de toma de decisiones, el cual está conformado de 29 ítems, con respuestas tipo Likert 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces 4= Casi siempre 5=Siempre, presenta las dimensiones: análisis situacional (1,2,3,4,5,6,7 ítems); Evaluación de alternativas (8,9,10,11,12,13,14 ítems); implementación de soluciones (15,16,17,18,19,20,21 ítems); Desarrollo de alternativas (22,23,24,25,26,27,28,29 ítems).

3.4 Confiabilidad

La consistencia interna del instrumento será medida mediante el alfa de Cronbach, ya que valora la confiabilidad interna de los instrumentos; indica que, a mayor fiabilidad, menor error de medida (Ortega, 2024).

La confiabilidad del cuestionario utilizado para la variable estilos de liderazgo arrojo el valor de 0,860; indicando una confiabilidad BUENA, por consiguiente, el instrumento es aplicable para la recolección de datos.

La confiabilidad del cuestionario utilizado para la variable toma de decisiones arrojo el valor de 0,943; indicando una confiabilidad EXCELENTE, siendo así que es aplicable el instrumento para la recolección de información.

3.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

El análisis de la información estuvo representado en base al software SPSS v25, en primer lugar, se ingresó las variables con sus respectivas dimensiones en la pestaña de vista de variables; posteriormente, se digitaron los resultados de los instrumentos en la pestaña vista de datos. Una vez creada la base de datos se realizaron los análisis estadísticos descriptivos, para esto se recurrió a organizar la información mediante tablas de frecuencia y las figuras estuvieron elaboradas en base a las frecuencias relativas.

4. RESULTADOS

Tabla N° 01: Correlación entre variables

			Estilo de Liderazgo	Toma de Decisiones
Rho de Spearman	Estilo de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	261	261
	Toma de Decisiones	Coeficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	261	261

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La Tabla N° 01, nos muestra que, el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de 0,560, esto indica la existencia de una correlación positiva moderada. Ante esto la variable estilo de liderazgo tiene una relación DIRECTA POSITIVA con la variable toma de decisiones.

Tabla N° 02: Correlación Variable Estilo de Liderazgo y sus Dimensiones

			Estilo de Liderazgo	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transaccional	Liderazgo Laissez-Faire
Rho de Spearman	Estilo de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,824**	,879**	,694**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	261	261	261	261
	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,824**	1,000	,565**	,353**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000
		N	261	261	261	261
	Liderazgo Transaccional	Coeficiente de correlación	,879**	,565**	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	261	261	261	261
	Liderazgo Laissez-Faire	Coeficiente de correlación	,694**	,353**	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.
		N	261	261	261	261

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La Tabla N° 02 se evidencia lo siguiente:

La correlación entre la dimensión liderazgo transformacional y la variable estilo de liderazgo el Rho de Spearman tiene un valor de 0,824; esto indica la existencia de una correlación positiva alta. Ante esto, la dimensión liderazgo transformacional tiene una relación DIRECTA POSITIVA con la variable estilo de liderazgo.

La correlación entre la dimensión liderazgo transaccional y la variable estilo de liderazgo el Rho de Spearman tiene un valor de 0,879; esto indica la existencia de una correlación positiva alta. Ante esto, la dimensión liderazgo transaccional tiene una relación DIRECTA POSITIVA con la variable estilo de liderazgo.

La correlación entre la dimensión liderazgo laissez-faire y la variable estilo de liderazgo el Rho de Spearman tiene un valor de 0,694; esto indica la existencia de una correlación positiva moderada. Ante esto la dimensión liderazgo laissez-faire tiene una relación DIRECTA POSITIVA con la variable estilo de liderazgo.

Tabla N° 03: Correlación Variable Toma de Decisiones y sus Dimensiones

			Toma de Decisiones	Análisis Situacional	Evaluación de Alternativas	Implementación de Solución	Desarrollo de Alternativas
Rho de Spearman	Toma de Decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	,901**	,915**	,892**	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	261	261	261	261	261
	Análisis Situacional	Coeficiente de correlación	,901**	1,000	,790**	,742**	,747**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	261	261	261	261	261
	Evaluación de Alternativas	Coeficiente de correlación	,915**	,790**	1,000	,745**	,733**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	261	261	261	261	261
	Implementación de Solución	Coeficiente de correlación	,892**	,742**	,745**	1,000	,756**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	261	261	261	261	261
	Desarrollo de Alternativas	Coeficiente de correlación	,887**	,747**	,733**	,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	261	261	261	261	261

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La Tabla N° 03 se evidencia lo siguiente:

La correlación entre la dimensión análisis situacional y la variable toma de decisiones el Rho de Spearman tiene un valor de 0,901; esto indica la existencia de una correlación positiva muy alta. Ante esto, la dimensión análisis situacional tiene una relación DIRECTA POSITIVA con la variable toma de decisiones.

La correlación entre la dimensión evaluación de alternativas y la variable toma de decisiones el Rho de Spearman tiene un valor de 0,915; esto indica la existencia de una correlación positiva muy alta. Ante esto la dimensión evaluación de alternativas tiene una relación DIRECTA POSITIVA con la variable toma de decisiones.

La correlación entre la dimensión implementación de solución y la variable toma de decisiones el Rho de Spearman tiene un valor de 0,892; esto indica la existencia de una correlación positiva alta. Ante esto la dimensión implementación de solución tiene una relación DIRECTA POSITIVA con la variable toma de decisiones.

La correlación entre la dimensión desarrollo de alternativas y la variable toma de decisiones el Rho de Spearman tiene un valor de 0,887; esto indica la existencia de una correlación positiva alta. Ante esto la dimensión desarrollo de alternativas tiene una relación DIRECTA POSITIVA con la variable toma de decisiones.

Tabla N° 04: Correlación entre Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional y Liderazgo Laissez-Faire con Variable Toma de Decisiones

			Toma de Decisiones	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transaccional	Liderazgo Laissez-Faire
Rho de Spearman	Toma de Decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	,629**	,433**	,259**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	261	261	261	261
	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,629**	1,000	,565**	,353**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000
		N	261	261	261	261
	Liderazgo Transaccional	Coeficiente de correlación	,433**	,565**	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	261	261	261	261
	Liderazgo Laissez-Faire	Coeficiente de correlación	,259**	,353**	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.
		N	261	261	261	261

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La Tabla N° 04, evidenciamos lo siguiente:

La correlación entre la dimensión liderazgo transformacional y la variable toma de decisiones el Rho de Spearman tiene un valor de 0,629; esto indica la existencia de una correlación positiva moderada. Ante esto la dimensión liderazgo transformacional tiene una relación DIRECTA POSITIVA con la variable toma de decisiones.

La correlación entre la dimensión liderazgo transaccional y la variable toma de decisiones el Rho de Spearman tiene un valor de 0,433; esto indica la existencia de una correlación positiva moderada. Ante esto, la dimensión liderazgo transaccional tiene una relación DIRECTA POSITIVA con la variable toma de decisiones.

La correlación entre la dimensión liderazgo laissez-faire y la variable toma de decisiones el Rho de Spearman tiene un valor de 0,259; esto indica la existencia de una correlación positiva baja. Ante esto la dimensión liderazgo laissez-faire tiene una relación DIRECTA POSITIVA con la variable toma de decisiones.

5. DISCUSIÓN

a. Con respecto a la hipótesis general ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de los trabajadores del hospital de Iquitos "César Garayar García" Iquitos 2025?, describimos que, sí existe relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones, pues de acuerdo a Rho Spearman se obtuvo un valor de 0,560; lo cual describe una relación directa entre las variables y su grado es moderado. De esta manera podemos indicar que los estilos de liderazgo generan efectos positivos sobre la toma de decisiones, esto guarda relación con lo mencionado por Kouzes & Posner (2010); quien sostiene que un liderazgo efectivo se edifica a través de la comunicación de ideas, tener aceptación e incentivar a las personas; para motivarlas mediante el cambio, mejora de ideas y sobre todo la implementación de la capacidad para tomar decisiones. De igual manera, Huerta Mata & Rodriguez Castellanos (2006), mencionan que los diferentes estilos de liderazgo son un conunto combinado de habilidades y destrezas que resaltan la personalidad de un líder, esto se ve reflejado en el comportamiento durante la interacción con los colaboradores, lo mismo que influye en las capacidades de forma positiva o negativa.

b. Con respecto a la hipótesis específica ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones de los trabajadores del hospital de Iquitos "César Garayar García" Iquitos 2025?, describimos que, sí existe relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones, pues de acuerdo a Rho Spearman se obtuvo un valor de 0,629; lo cual describe una relación directa entre la dimensión liderazgo transformacional y la variable toma de decisiones y su grado es moderado. Basado en estos resultados podemos mencionar que el liderazgo transformacional tiene vínculos estrechos con las diferentes estrategias, decisiones estratégicas y los caracteres individuales, que, a pesar del incremento de las actividades laborales, los colaboradores sientan el respaldo y la integridad de su participación en las gestiones del entorno laboral, siendo esto positivo. Salcedo (2018) define al liderazgo transformacional como la acción basada en un procedimiento para gestionar mejora, bienestar, seguridad y creatividad, esto teniendo como fundamento el intervenir, ordenar y dirigir a los colaboradores a través de acciones voluntarias que faciliten resultados a favor de los objetivos. Estos resultados tienen similitud con los hallado por Gómez (2019), en su trabajo de investigación "Cambio de liderazgo y trabajo en

equipo del personal de enfermería de una institución médica privada", donde concluye que el 67.07% de los colaboradores tienen gran aceptación del liderazgo transformacional; este resultado es similar a lo hallado por Garzón (2019), quien en su investigación titulada "La conciencia del liderazgo del Hospital Ibarra San Vicente de Paul de los profesionales de enfermería", donde un alto número de profesionales indica que el liderazgo transformacional tiene como característica el incluir al personal en las gestiones y toma de decisiones.

c. Con respecto a la hipótesis específica ¿Existe relación entre el liderazgo transaccional y la toma de decisiones de los trabajadores del hospital de Iquitos "César Garayar García" Iquitos 2025? Describimos que, sí existe relación entre el liderazgo transaccional y la toma de decisiones, pues de acuerdo a Rho Spearman se obtuvo un valor de 0,433; lo cual describe una relación directa entre la dimensión liderazgo transaccional y la variable toma de decisiones y su grado es moderado; por otro lado, es importante mencionar que, según los datos obtenidos, el liderazgo transaccional está relacionado con las actividades que se basan en el estilo de gestión y las necesidades del momento, ya que el líder no solo asume la responsabilidad de sus acciones sino que exige que los demás asuman la responsabilidad de sus actividades. Es por ello que esto guarda relación con lo indicado por Torres (2019), quien indica que un lider incentiva otorgando recompensas por el alcance de objetivos o premia cuando se da cumplimiento y ejecución adecuada de las actividades, de igual manera ejecuta sanciones cuando no se da cumplimiento a lo normado, condicionando o incentivando el actuar de los colaboradores. Los resultados obtenidos tienen cierta similitud con Mendoza (2019), quien en su trabajo de investigación "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería Hospital Regional Virgen de Fátima", quien obtuvo que el 50% del personal afirmaron que es predominante un estilo de liderazgo transaccional referente a la toma de decisiones; por otro lado, Quezada (2017), en su investigación titulada "Análisis de modelos y habilidades para la toma de decisiones clínicas en egresados de enfermería", indica que los profesionales de la salud tienen que desarollar ciertas destrzas de liderazgo para una acertada toma de decisiones, ya que si no desarrollan estas surgirán problemas clínicos que afectarán la calidad de servicio.

d. Con respecto a la hipótesis específica ¿Existe relación entre el liderazgo laissez-faire y la toma de decisiones de los trabajadores del hospital de Iquitos "César Garayar García" Iquitos 2025? Describimos que, sí existe relación entre el liderazgo laissez-faire y la toma de decisiones, pues de acuerdo a Rho Spearman se obtuvo un valor de 0.259; lo cual describe una relación directa entre la dimensión liderazgo laissez-faire y la variable toma de decisiones y su grado es bajo, es por ello que se determina que el liderazgo laissez-faire está presente en los profesionales de la salud en un porcentaje bajo en relación a la toma de decisiones, podemos mencionar que, este tipo de liderazgo no tiene mayor injerencia en las estrategias operativas o decisiones estratégicas. Estos datos coinciden con lo planteado por Molina (2018), quien habla de un liderazgo no autoritario, donde existe un lider carente de compromiso y que permite que los colaboradores actuen con libertad, confiando en la experiencia y automotivación del equipo de trabajo, este liderazgo delega un gran número de funciones o responsabilidades a la hora de la toma de decisiones. Estos resultados guardan cierta similitud con Garijo (2017), quien en su investigación "El estilo de liderazgo, la admisión al hospital y la gestión de enfermería del centro de salud", halló que el estilo de liderazgo laissez-faire alcanzó un 26.56% en referencia al estilo de liderazgo desarrollado. Por otro lado, este mismo resultado difiere con respecto a Henao (2016), quien en su investigación halló un 60% de encuestados que manifestaban satisfacción de este estilo de liderazgo en relación a la toma de decisiones de sus multiples actividades en el sector salud.

6. CONCLUSIONES

a) El presente estudio de investigación evidenció la existencia de una relación moderada y significativa entre el estilo de liderazgo y la toma de decisiones de los trabajadores del hospital Iquitos "César Garayar García" 2025. Esto fue corroborado por los valores que se obtuvieron a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman la significación bilateral, de esta manera se confirma la relación entre las variables.

b) Los datos que se obtuvieron como resultado demostraron que el liderazgo transformacional tiene una correlación con la toma de decisiones de grado moderado, teniendo así una mayor incidencia en la toma de decisiones de los trabajadores del

hospital, esto si lo contrastamos con el liderazgo lassiez-faire, el cual tiene una correlación con la toma de decisiones de grado bajo.

c) La toma de decisiones que realiza el líder genera un impacto en el desarrollo de actividades de los trabajadores para el alcance de los objetivos propuestos, hay que tener en consideración que el líder genera motivación en los trabajadores y que, si no genera las condiciones óptimas, los trabajadores no podrán desenvolverse de la mejor manera. Se deben de identificar qué es lo que motiva a los trabajadores y así poder satisfacer esas necesidades a fin de que los trabajadores puedan sentirse en un ámbito cómodo.

d) Con la aplicación del presente trabajo de investigación queda demostrada la relación que se da entre los diferentes estilos de liderazgo que podemos identificar en el interior de una organización y la toma de decisiones de los trabajadores, si les brindamos participación, considerar sus opiniones, comunicación adecuada, entre otros; su rendimiento acrecentará y esto se reflejará en mejores resultados, obteniendo así mayores beneficios como lo es prestigio en calidad de atención en el hospital de Iquitos.

7. REFERENCIAS

Agudelo, T., & Echeverry, C. (2017). *Liderazgo participativo.* Bogotá.

Alatrista Oblitas, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. En G. Alatrista Oblitas, *Gestión en el tercer milenio* (pág. 10).

Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). *Administración, liderazgo y colaboración en un mundo competitivo.* México: McGraw-Hill Interamericana.

Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Líderes: Las cuatro claves del liderazgo eficaz.* Nueva York: Norma.

Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel.* Bogotá: Norma.

Chauz, J. (2017). *Efectos de trabajo en la toma de decisiones del personal de enfermería.* Ecuador: Esmeraldas.

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración (Séptima edición).* México: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación.* México: McGraw-Hill Interamericana.

Hitt, M. A., Black, S. J., & Porter, L. W. (2006). *Administración.* México: Pearson Educación.

Huerta Mata, J., & Rodriguez Castellanos, G. (2006). *Desarrollo de habilidades directivas.* México: Pearson Educación.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional (Sexta edición).* México: McGraw-Hill Interamericana.

Jones, G. R., & George, J. M. (2010). *Administración contemporánea.* México: McGraw-Hill Interamericana.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial.* México: McGraw-Hill Interamerciana.

Kouzes, J., & Posner, B. (2010). *El desafio del liderazgo.* España: Editorial Reverte Management.

Landazury Villalba, L., Basso Donatti, M., & Ruz Gómez, A. (2018). *Toma de decisiones y sus repercusiones sobre costos transaccionales en las empresas.* Revista Espacios.

Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2016). *Sistemas de información gerencial.* México: Pearson Educación.

López, J. (2024). *Muestra estadística: ¿Qué es? Tipos y ejemplos.*

Marrier, T. (2015). *Gestión y dirección de enfermería.* Editorial Elseiver.

Maxwell, J. C. (1996). *Desarrolle el líder que es usted.* EE UU: Caribe.

Molina, A. F. (2018). *Liderazgo y toma de decisiones.* Perú.

Moran, L., Quezada, Y., García, A., & Gonzáles, P. (2017). *Análisis de modelos y habilidades para la toma de decisiones clínicas.* México.

Münch, L. (2010). *Administración, gestió organizacional, enfoques y proceso administrativo.* México: Pearson Educación.

Narváez, M. (2024). *¿Qué es una población? Definición, tipos y métodos de estudio.* Economipedia.

OMS, O. M. (2018). *Liderazgo en la salud.* Oceano Medicina.

Ortega, C. (2024). *Unidad de análisis.*

Pazmiño, G., Beltrán, M., & Gallardo, W. (2016). *Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial.* Ecuador.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración.* México: Pearson Educación.

Salcedo, F. (2018). *Liderazgo transformacional.* Madrid: Editorial ESIC.

Solano, A. I. (2003). *Toma de decisiones gerenciales.* Técnologia en marcha.

Stoner, J. A., Freeman, E. R., & Gilbert, D. R. (1996). *Administración (Sexta edición).* México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Torres, G. P. (2019). *Liderazgo directivo, un enfoque para la gesti´no empresarial.* México: EOE Ediciones.